1986-87 WORKERS' COMPENSATION STUDY

PHASE II

A SUBMISSION FROM

THE NEW BRUNSWICK OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY COMMISSION

JUNE 1987

The Occupational Health and Safety Commission welcomes the opportunity to present this submission on selected aspects of the terms of reference of the second phase of the 1986-87 Workers' Compensation Study.

By way of introducing our comments the Commission believes that it is important to review the historical basis on which the Canadian system of workers' compensation took the form that it did and the system which it replaced.

In New Brunswick prior to 1919 a worker injured as a result of his or her employment could receive damages from the employer if the worker was successful in the courts in establishing that the employer or the employer's agents were negligent. When this was proven, the employer was individually responsible and liable for the damages that were awarded by the courts.

Increased industrialization, a rising number of accidents and an increase in protracted and difficult litigation meant that dissatisfaction with this system was as widespread in New Brunswick as it was in other provinces.

These problems led the Province of Ontario to appoint its Chief Justice to conduct an enquiry. This enquiry was to look at ways of compensating workers injured through their employment, alternatives to employers being individually responsible and liable for damages, alternatives to protracted litigation to prove negligence and other unsatisfactory aspects of the system.

The Ontario report and the legislation emanating from it established several principles that have been enacted in all compensation law in every jurisdiction in Canada. The compensation system in Ontario and in New Brunswick took as its framework German law not English law and this resulted in a substantial change from English common law system that at the time made it distinct from other statutes. The Canadian compensation system involved the same historic trade-off. Workers gave up the common law right to sue their employers. In turn, the workers were not required to have to prove negligence. Specifically, the system that was adopted was one based on the following principles:

compensation for injury was without fault;

employers were collectively liable by industry;

costs were to be paid for by employers as an ordinary cost of operations;

an independent commission with exclusive jurisdiction administered and adjudicated the system;

recourse to the courts was excluded;

security of payment of damages was assured;

cases were to be adjudicated on their individual merits and not on legal precedents;

decisions were not final and there was no once and for all recovery;

information on cases was to be obtained by means of an enquiry system not an adversarial system; and,

both parties were absolved from the hazards, costs and lengths of litigation.

Our purpose in reminding you of the historic basis of the Canadian workers' compensation system is not to say that the system must remain unchanged but simply to make you cognizant that through the compromises that were reached both workers' and employers' interests were balanced. Any changes to the present system of workers' compensation must assure that the principles of fair treatment for all is maintained.

In reviewing the principles incorporated in the New Brunswick workers' compensation system, it was noted that the costs were to be paid for by the employers as an ordinary cost of operations and employers were to be collectively liable for these costs by industry. These two principles have been applied to the private sector in New Brunswick but not to the public sector. It is the recommendation of the Occupational Health and Safety Commission that federal and provincial governments and the currently exempt Crown corporations should be assessed for workers' compensation insurance premiums on the same basis as private sector employers.

The main reason for advocating this change is that it would introduce a measure of accountability into the public sector's accident prevention programs that is currently lacking. They would be eligible for merit rebates for improved accident prevention performance and demerit penalties for poor accident performance. It is our belief that this would result in government as an employer establishing its own internal accident prevention programs. In turn these should result in significant long term cost reductions in the public sector's workers' compensation bill in addition to conserving the health of public servants.

This change would also alter the perception of private sector employers and unions that by treating themselves in a different manner government enjoys a priviledged status and sets a poor example for others.

In addition to providing insurance protection, the workers compensation system of group rate premiums, performance rebates and penalty assessments does provide, even in its present form, an impetus for accident and injury prevention programs to be established in all work environments regardless of the industry, the number of persons employed or the nature of the employment relationship. For this reason the Occupational Health and Safety Commission recommends the consideration of workers' compensation coverage for all persons engaged in income producing activity in New Brunswick. Income producing activity is more inclusive terminology than employed, which tends to be limited to work situations where there is a traditional worker-employer relationship and would include groups such as fishermen, farmers domestic servants and family members working in family owned and operated businesses. As with all other groups, coverage of these groups would be self-financing.

Previously, we stated that even the present workers' compensation system of group rate premiums, performance rebates and penalty assessments provides an impetus for employers to establish accident and injury prevention programs. We believe that the system would give a similar impetus to all persons engaged in income producing activities to integrate accident and injury prevention efforts into these activities. Further, we believe that the present system is limited. It can and should provide an even greater impetus to make accident and injury prevention a significant priority of business activity and not simply a motherhood issue that is

quickly subscribed to and just as quickly forgotten. While we would welcome this study's recommmendation as to how the incentive and penalty programs of the workers' compensation system could be altered and enhanced in New Brunswick, we recognize that in the course of this study there are limits to the number of issues that can be studied in detail. We propose that you recommend that the Workers' Compensation Board and the Occupational Health and Safety Commission jointly establish a task force to examine and make recommendations with respect to the alteration, enhancement and implementation of incentive and penalty programs to be used in conjunction with the assessment system. Further, we propose that the recommendations for changes to incentive and penalty programs would require the approval of both the Workers' Compensation Board and the Occupational Health and Safety Commission. As we conceive it, this task force would be given a broad ranging mandate to examine such options as experience rating plans, penalty assessments, health and safety audit programs and voluntary fines. Any recommendations emanating from the task force would be supported by actuarial and/or other necessary assessments of their impact.

Currently, a portion of the insurance premiums paid by employers to the Workers' Compensation Board is collected by the Board and passed on to the Occupational Health and Safety Commission. We believe it would heighten employers awareness about occupational health and safety if this portion of their premium dollars which are directed to accident and injury prevention was listed as a separate item on their assessment notice and we invite your consideration of this proposal.

Until this point in our presentation we have made recommendations for changes to the workers' compensation system which we believe would promote

pro-active accident and injury prevention programs and complement the activities of the Occupational Health and Safety Commission. Adopting a narrow view, it might be presumed that our comments should be limited to only these areas. In the seven years of the Commission's operation, it has been our experience that occupational health and safety and workers' compensation are viewed as one policy field. For this reason, we wish at this time to take a broader view and to put forth a recommendation for your committee to study the question of the expansion of the workers' compensation insurance system to cover all persons engaged in income producing activity on a twenty-four hour basis.

Let us assure you at the outset that we are not proposing that the employers of New Brunswick pay for the expansion of this system to include off-the-job coverage. As we conceive it, the individual covered would be responsible, through his or her own contribution or joint payment schemes now in effect in many collective agreements and the benefit packages of non-bargaining employees, for the payment of the insurance premiums to cover the cost of the off-the-job insurance. A payroll deduction system might be the most efficient way of collecting premiums from most individuals.

In effect, what we are proposing is consideration of the establishment of two separate but equal insurance systems administered by the same authority. One, the present system, would provide on-the-job coverage. The second system would provide off-the-job coverage for only those persons included in the on-the-job insurance system.

We believe this dual system has many merits to recommend it. While a worker injured on-the-job enjoys a limited measure of income security, the

same worker injured off-the-job is deprived of his or her income earning capability and has no income security unless he or she has arranged their own insurance coverage through private arrangements or employer-based schemes. Establishment of this dual system would provide this security and would eliminate the need for a worker injured off-the-job from being dependent on welfare if he or she did not have private insurance as is the case at the present time.

While the present system of workers compensation is in the majority of cases able to adequately deal with physical injuries, the reverse is true in the case of occupational diseases. In addition, cases of occupational disease are difficult ones to adjudicate and many months may pass before a case is decided. During this period of time, the level of frustration of many employers and the worker inevitably grows and family financial needs become a serious problem. The establishment of a dual system eliminates the worker from being further abused by the necessary but nonetheless frustrating amount of time it takes for a case to be decided. With a dual system, payment is immediate. The apportionment of the costs to the two funds becomes an administrative matter in the cases of occupational diseases or even disputed accident claims. The dual system would also eliminate the alledged abuse of the workers compensation system where a worker in order to protect his or her income may claim an off-the-job injury occurred on-the-job. With a dual system the need for this alledged abuse would be eliminated and the income of the worker protected no matter where or when the injury took place.

It is not our responsibility to make a more thorough analysis of how such a dual system would operate or a more systematic analysis of the benefits and even the pitfalls that would be derived by instituting it. It would appear that a dual system may well offer a realistic alternative to eliminating some of the most widely voiced complaints of both workers and employers about the present system. On this basis, we recommend that you undertake the thorough analysis that is required. If we can be of assistance, we will be pleased to explore this issue with you in more detail.

The Occupational Health and Safety Commission recognizes that a significant number of the representations that this study will receive will deal with ways and means of ameliorating current problems with the system. These are important issues. They must be addressed, but, resolving these problems should represent only one aspect of your study's recommendations.

The Occupational Health and Safety Commission believes that the greatest impact on resolving the underlying problems that both workers and employers have with the workers' compensation system will come through an enhanced commitment to accident prevention and elimination. The Workers' compensation system can and should be used to provide a significant incentive to secure this commitment and to reward those workplaces who through the joint action of workers and employers are successful in preventing accidents and not just in reducing compensable claims or the cost of claims.

A program that is successful in preventing accidents has an immediate pay-back in humanitarian terms for workers, their families and their employers. In economic terms, accident prevention is a longer-term solution. It requires the up-front allocation of resources and, because compensation rates are partly based on a multi-year moving average of costs to the group, its pay-back is neither as quick nor as dramatic as one might hope a one-year reduction in accidents at an individual company would produce. Nonetheless, the sooner an accident prevention program is embarked upon the sooner the economic pay-off will be realized.

Sound preventive strategies, rebates and penalities can in our judgment contribute significantly to enhance a greater recognition of Health & Safety practices. For these reasons, the Occupational Health and Safety Commission believes that recommendations to secure and improve the accident prevention efforts of employers and workers should form a major aspect of your report.

ÉTUDE SUR L'INDEMNISATION DES TRAVAILLEURS 1986-1987

PHASE II

UNE PROPOSITION DE

LA COMMISSION DE L'HYGIÈNE ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

JUIN 1987

La Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail est heureuse d'avoir l'occasion de soumettre la présente proposition qui vise à orienter les travaux de la deuxième étape de l'étude sur l'indemnisation des travailleurs 1986-1987 vers certains éléments choisis.

En guise d'introduction à ses commentaires, la Commission croit qu'il est important de passer en revue les faits historiques grâce auxquels le système canadien d'indemnisation des travailleurs a pu devenir ce qu'il est aujourd'hui, et d'étudier le système qu'il est venu remplacer.

Au Nouveau-Brunswick, avant 1919, un travailleur blessé dans l'exercice de ses fonctions pouvait être indemnisé par son employeur s'il réussissait à établir devant les tribunaux qu'il y avait eu négligence de la part de l'employeur ou de l'un de ses agents. Lorsqu'une telle négligence pouvait être prouvée, l'employeur était déclaré personnellement responsable et devait verser à titre individuel les dommages accordés par le tribunal.

L'industrialisation de plus en plus répandue, le nombre sans cesse plus élevé d'accidents et l'augmentation du nombre de litiges longs et ardus a mené à une insatisfaction généralisée tant au Nouveau-Brunswick que dans les autres provinces.

L'Ontario a été la première province à s'attaquer à ces problèmes en confiant à son procureur général le mandat d'effectuer une enquête. Cette enquête visait à trouver des moyens d'indemniser les travailleurs blessés dans l'exercice de leurs fonctions. Ces moyens devaient permettre de mettre fin à la responsabilité individuelle des employeurs, aux procès interminables visant à prouver la négligence et aux autres éléments du système perçus comme insatisfaisants.

Le rapport ontarien et la législation qui en a découlé ont permis d'établir plusieurs principes qui sont maintenant enchâssés dans les textes législatifs relatifs aux accidents du travail de toutes les provinces canadiennes. Les systèmes ontariens et néo-brunswickois d'indemnisation ont été inspirés par le modèle allemand plutôt que par le modèle britannique. À l'époque, cette loi était donc fort différente des autres lois; il s'agissait d'un virage historique. En effet, cette loi s'éloignait substantiellement du modèle traditionnel inspiré par le "common law" britannique. L'instauration du système canadien d'indemnisation a donné lieu à un compromis tout aussi historique. Les travailleurs ont dû abandonner leur droit de poursuivre les employeurs, droit acquis en vertu du "common law" traditionnel. En retour, ils n'avaient plus à prouver la négligence de l'employeur. De façon plus précise, le système adopté était fondé sur les principes suivants :

Il n'était plus nécessaire de prouver la responsabilité pour recevoir une indemnisation.

Les employeurs de chaque industrie étaient collectivement responsables des indemnisations.

Les coûts des indemnisations étaient désormais payés par les employeurs et inclus aux frais d'exploitation ordinaires.

Une commission indépendante possédant une juridiction exclusive sur ces questions administrait le système et était chargé d'accorder les indemnisations.

Le recours aux tribunaux était désormais exclus.

Le paiement des indemnisations était désormais assuré.

Les indemnisations étaient accordées au mérite et non pas en se fondant sur la jurisprudence.

Les décisions n'étaient plus finales et il n'y avait plus de jugement définitif.

Les renseignements pertinents à chaque cas étaient désormais obtenus par le biais d'une enquête impartiale plutôt que par le biais d'un système de confrontation.

Finalement, les deux parties voyaient disparaître tous les risques, frais et délais inhérents à une poursuite devant les tribunaux.

Ce bref historique du système canadien d'indemnisation des travailleurs ne vise pas à prétendre que le système doit demeurer inchangé, mais vise plutôt à démontrer au lecteur que grâce au compromis auquel on en est venu, les intérêts tant des travailleurs que des employeurs sont protégés en tout équilibre. Toute modification au système actuel d'indemnisation des travailleurs doit se faire sans porter atteinte aux principes de justice et d'équité pour tous.

En révisant les principes intégrés au système néo-brunswickois d'indemnisation des travailleurs, on constate que les coûts de ce système sont assumés par les employeurs et inclus à leurs frais d'exploitation ordinaires, et que les employeurs de chaque industrie sont collectivement responsables de ces coûts. Au Nouveau-Brunswick, ces deux principes ont été appliqués dans le secteur privé, mais non dans le secteur public. La Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail recommande donc que les gouvernements fédéral et provincial ainsi que les sociétés de la Couronne qui sont actuellement

exemptées fassent l'objet d'une évaluation, et que ces organismes versent des primes d'assurance contre les accidents du travail au même titre que les employeurs du secteur privé.

En revendiquant cette modification, la Commission s'appuie surtout sur le principe qu'on obligerait ainsi le secteur public à lancer des programmes de prévention des accidents, mesure qui fait actuellement défaut. Les employeurs du secteur public deviendraient ainsi admissibles à des remises pour toute diminution du nombre d'accidents, et à des pénalités dans le cas contraire. La Commission croit qu'on pourrait ainsi amener le gouvernement, à titre d'employeur, à créer ses propres programmes internes de prévention des accidents du travail. Ces mesures devraient permettre de réduire à long terme et de façon significative les coûts inhérents à l'indemnisation des travailleurs du secteur public, en plus de permettre aux employés de l'État de jouir d'une meilleure santé collective.

Ce changement devrait également permettre de modifier la perception du gouvernement qu'ont les employeurs du secteur privé et les syndicats. En effet, l'idée est répandue parmi ces derniers qu'en se plaçant au-dessus des autres, le gouvernement jouit d'un statut privilégié et donne le mauvais exemple.

En plus d'offrir une protection financière, le système actuel d'indemnisation des travailleurs, fondé sur des primes collectives ainsi que sur des remises et des pénalités constitue malgré tout une incitation à lancer des programmes de prévention dans tous les milieux de travail, peu importe l'industrie, le nombre d'employés ou la nature des relations de travail. Voilà pourquoi la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail recommande que toutes les personnes tirant un revenu de leur activité au Nouveau-Brunwsick jouissent d'une protection contre les accidents du travail. En ayant recours à l'expression "tirant un revenu de leur activité", on utilise une terminologie beaucoup moins restrictive que celle actuellement employée. En effet, cette dernière tend à limiter les possibilités d'indemnisation aux lieux de travail où il y a une relation traditionnelle employeur-employé, alors que celle proposée permettrait d'inclure des groupes de travailleurs comme les pêcheurs, les travailleurs agricoles, les domestiques et les membres d'une famille travaillant dans une entreprise de type familial. Comme c'est actuellement le cas pour tous les autres groupes, la protection envisagée pour ces derniers groupes devrait s'autofinancer.

Précédemment, nous avons mentionné que même dans le cadre du système actuel d'indemnisation des travailleurs, qui repose sur des primes collectives, sur des remises pour diminution du nombre d'accidents et sur des pénalités dans le cas contraire, on incite les employeurs à lancer des programmes de prévention des accidents. La Commission croit que le système

proposé inciterait de la même façon toutes les personnes tirant un revenu de leurs activités à déployer des efforts afin de prévenir les accidents et les blessures pouvant survenir dans le cadre de ces activités. En outre, nous croyons que le système actuel ne va pas assez loin en ce domaine. En effet, le système pourrait et devrait permettre d'exercer des pressions insistantes sur le milieu des affaires afin que la prévention des accidents devienne une priorité, et afin d'empêcher les personnes concernées de se contenter de voeux pieux oubliés aussi rapidement qu'ils sont formulés. Bien que nous aimerions qu'une recommandation de l'étude énonce comment les programmes incitatifs et les programmes de pénalisation du système d'indemnisation des travailleurs pourraient être modifiés et améliorés au Nouveau-Brunswick, il nous faut reconnaître que, dans le cours de cette étude, le nombre de questions qui peuvent être étudiées en détail est limité. En conséquence, nous proposons qu'il soit recommandé que la Commission des accidents du travail et la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail créent un groupe de travail mixte afin d'analyser la question et de formuler des recommandations relatives aux modifications, aux améliorations et à la mise en oeuvre de programmes incitatifs et de programmes de pénalisation à être lancés concurremment à un nouveau système d'évaluation. En outre, nous proposons qu'aucune recommandation en ce sens ne puisse être accueillie sans l'approbation de la Commission des accidents du travail et de la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail. En toute vraisemblance, ce groupe de travail devrait se

voir accorder un mandat suffisamment large pour pouvoir étudier certaines options comme des régimes de cotes fondés sur les antécédents, des évaluations des pénalités, des programmes de vérification des mesures d'hygiène et de sécurité, et des programmes d'amende volontaire. Toutes les recommandations formulées par le groupe de travail devraient être appuyées par des évaluations actuarielles ou autres afin de connaître leurs répercussions éventuelles.

Actuellement, une portion des primes d'assurance versées par les employeurs à la Commission des accidents du travail est perçue par cette Commission puis remise à la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail. Nous croyons qu'il serait possible de sensibiliser les employeurs à l'hygiène et à la sécurité au travail en mentionnant sur leur avis de cotisation la portion de leur prime qui est consacrée à la prévention des accidents. Nous vous invitons donc à vous pencher sur cette proposition.

Jusqu'ici dans le présent document, nous avons formulé des recommandations visant à modifier le système d'indemnisation d'une manière qui, selon nous, servirait à promouvoir la mise en oeuvre de programmes pro-actifs de prévention des accidents et viendrait compléter la gamme des activités de la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail. Si l'on considère notre mandat dans son sens le plus strict, il est permis de s'attendre à ce que nos commentaires se limitent à ces seules questions. Toutefois, grâce à l'expérience acquise au cours des sept années écoulées depuis la création de la Commission, il nous a été donné de constater

que l'hygiène et la sécurité au travail, et l'indemnisation des travailleurs sont considérés comme un seul et unique domaine. C'est pour cette raison que nous désirons adopter un point de vue plus global et soumettre à votre comité une recommandation afin qu'il étudie la question de l'élargissement du système actuel d'indemnisation des travailleurs, de manière qu'il protège toutes les personnes se livrant à des activités économiques, et ce, 24 heures par jour.

Tout d'abord, nous aimerions préciser que nous ne proposons pas que les employeurs du Nouveau-Brunswick paient pour cet élargissement du système d'indemnisation. De la manière dont nous le concevons, la personne assurée devrait assumer, par le biais de sa propre contribution ou d'une contribution conjointe employé-employeur, le paiement des primes d'assurance afin d'obtenir une protection en dehors des heures de travail. De nombreux employés dont les conditions de travail sont régies par une convention collective ou par les normes de travail applicables aux employés non syndiqués bénéficient déjà d'un tel système. Un système de déduction à la source pourrait constituer le mode le plus efficace de perception des primes pour la plupart des personnes.

En effet, ce que nous proposons, c'est de songer à la création de deux systèmes d'assurance séparés, mais égaux, et administrés par le même organisme. Le premier, le système actuel, offrirait aux travailleurs une protection pendant les heures consacrées au travail. Le deuxième système offrirait aux seules personnes jouissant d'une protection en vertu du système d'indemnisation des travailleurs une protection supplémentaire pendant les heures où elles ne sont pas au travail.

Nous croyons que ce système double comporte plusieurs avantages et c'est pourquoi nous le recommandons. En effet, alors qu'un travailleur blessé pendant l'exercice de ses fonctions jouit d'une sécurité de revenu relative, le même travailleur, s'il se blesse en dehors des heures de travail, est privé de son revenu et ne jouit d'aucune protection à moins qu'il n'ait contracté à titre personnel une assurance privée, ou qu'il ne participe à un régime collectif d'assurance. La création de ce système double offrirait une plus grande sécurité aux travailleurs et éviterait au travailleur blessé en dehors des heures de travail qui n'est pas protégé par une assurance personnelle de dépendre du bien-être social, comme c'est le cas actuellement.

Bien que dans le cadre du système actuel d'indemnisation des travailleurs on soit, dans la majorité des cas, en mesure de s'occuper adéquatement de tous les cas de blessures physiques, il n'en va pas ainsi pour les personnes

atteintes de maladies professionnelles. En outre, le règlement des réclamations des personnes atteintes de maladies professionnelles est toujours laborieux et de nombreux mois peuvent s'écouler avant qu'une décision ne soit rendue. Pendant cette période, les frustrations de nombreux employeurs et travailleurs s'accumulent inévitablement, et les besoins financiers de la famille deviennent un problème grave. La création d'un système double permettrait d'éviter qu'un travailleur ne soit pénalisé par des délais qui, bien que nécessaires, n'en sont pas moins frustrants. Dans le cadre d'un système double, le paiement est immédiat. L'établissement de la proportion des coûts à être assumés par l'une et l'autre composante du système devient une question administrative dans le cas des maladies professionnelles et même dans les cas de réclamations litigieuses à la suite d'un accident. Le système double permettrait également d'éliminer les cas présumés d'abus du système d'indemnisation, c'est-à-dire les cas où un travailleur, afin de protéger son revenu, peut prétendre qu'une blessure qu'il s'est infligé en dehors du travail l'a été pendant ses heures de travail. Avec un système double, on élimine ce problème à la source et le revenu du travailleur assuré est protégé peu importe le moment et l'endroit où il s'est blessé.

Il ne nous revient pas d'effectuer une analyse plus complète sur la manière dont un tel système pourrait fonctionner ni de nous livrer à une

analyse plus systématique des avantages, ni même des obstacles non prévus que l'on pourrait rencontrer en l'instituant. Il semble qu'un système double puisse constituer une solution de rechange réaliste afin d'éliminer certaines des plaintes les plus répandues, tant de la part des travailleurs que des employeurs concernant le système actuel. C'est pourquoi nous recommandons que vous entrepreniez l'analyse en profondeur requise. Si nous pouvons contribuer à celle-ci, nous serons enchantés d'analyser cette question avec vous de façon plus détaillée.

La Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail reconnaît qu'un nombre significatif des mémoires que votre comité d'étude recevra porteront sur des méthodes et des moyens de régler les problèmes actuels du système. Il s'agit là de questions importantes qui doivent être réglées, mais trouver des solutions à ces problèmes ne devrait constituer qu'un seul aspect des recommandations que vous formulerez à la suite de l'étude.

La Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail est convaincue que la meilleure manière de résoudre tous les problèmes sous-jacents que les travailleurs et les employeurs éprouvent dans leur relation avec le système d'indemnisation des travailleurs passe par un engagement plus convaincu à prévenir et à éliminer les accidents. Le système d'indemnisation des travailleurs peut et devrait être utilisé afin d'inciter de façon significative les personnes concernées à prendre cet engagement, et être

utilisé afin de récompenser tous les lieux de travail qui, grâce à des mesures conjointes des travailleurs et des employeurs, réussissent à prévenir les accidents plutôt que de simplement réduire le nombre de réclamations donnant droit à des indemnisations ou le montant de ces dernières.

Un programme réussi de prévention des accidents comporte des avantages humains immédiats pour les travailleurs, leurs familles et leurs employeurs. En termes économiques, la prévention des accidents est une solution à long terme. Elle exige qu'on y consacre des ressources et, parce que les taux d'indemnisation sont partiellement fondés sur une moyenne des coûts étalés sur de nombreuses années pour un groupe particulier, ces résultats ne sont ni aussi rapides ni aussi spectaculaires que les résultats auxquels on pourrait s'attendre au sein d'une entreprise qui au cours d'une année, a réussi à réduire considérablement le nombre d'accidents. Néanmoins, plus on s'empressera à lancer des programmes de prévention des accidents, plus tôt les résultats en termes de dollars se feront sentir.

Des stratégies judicieuses de prévention, des remises et des pénalités peuvent, à notre avis, constituer des facteurs significatifs afin d'en venir à une plus grande reconnaissance des pratiques d'hygiène et de sécurité. Pour ces raisons, la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail est convaincue que des recommandations visant à obtenir des employeurs et des travailleurs qu'ils consacrent plus d'efforts à la prévention devraient constituer le fer de lance de votre rapport.